EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

Le mensuel qui vous aide à sécuriser et contrôler votre paie

ALERTES & CONSEILS **PAIE**

alertesetconseils-paie.fr

1e année - numéro 2

Novembre 2014

Dans ce numéro...

Cotisations
- Et si l'Urssaf vous doit de l'argent ? 1

Congés payés
- Fermer l'entreprise pour la 5e semaine de congés... 2

Frais professionnels
- Frais liés aux nouvelles technologies : quel remboursement ? 3

Contrats aides
- Contrat de génération : le bon moment pour vous ? 4

Salaire
- Prime de fin d'année ou de 13e mois : que devez-vous payer ? 6

Activité réduite
- Vous devez dématérialiser vos demandes ! 7

Congés divers
- Le don de congés dans mon entreprise ? 8

Cotisations
- Assujettissement progressif au transport : et si l'effectif baisse ? 9
- Réintégrations annuelles : le mode d'emploi pour décembre 10

Rupture du contrat
- Période d'essai : n'oubliez pas le préavis ! 12

Vos modèles, simulateurs, tableaux et outils...

alertesetconseils-**paie**.fr/annexes

COTISATIONS - PAIEMENT | *Jurisprudence*

Et si l'Urssaf vous doit de l'argent ?

Moins fréquent mais toujours possible, il arrive que ce soit à l'Urssaf de vous rembourser des cotisations versées à tort. Nos conseils pour faire valoir vos droits.

Un délai de prescription. Vous pouvez réclamer le remboursement de vos cotisations dans les 3 ans de leur paiement (CSS art. L 243-6).

> **À savoir.** Le délai est ramené à 1 an si le trop payé est inférieur à 1,27 % du plafond mensuel arrondi, soit 40 € en 2014.

Comment faire la demande ? Tous les moyens sont en principe recevables, mais il faut que vous puissiez prouver que la demande a été faite, car c'est elle qui interrompt la prescription.

> **Conseil.** Le plus sûr reste la lettre recommandée avec avis de réception.

Le contenu de la demande. Il est très important puisque c'est souvent l'absence de chiffrage précis de la demande qu'utilisent les Urssaf pour considérer que la prescription n'est pas interrompue et ne pas rembourser les cotisations payées en trop.

> **À savoir.** La demande est aussi le point de départ du délai des intérêts de retard !

Désormais précisé par la Cour de cassation (Cass. 2e civ. 28.05.2014 n° 13-17.758). Il n'est pas exigé que les cotisations trop versées soient exactement chiffrées, mais votre demande doit comporter, de façon argumentée, le motif du trop versé et l'ensemble des éléments qui permettent de déterminer son montant. Il s'agit notamment de :

- la raison du trop payé de cotisations ;
- la période concernée ;
- la liste des salariés et/ou établissements en cause.

> **Conseil.** Le mieux est de donner le plus possible d'éléments à l'Urssaf : l'objet de l'erreur de calcul et les éléments sur lesquels elle porte (ex. erreur sur les éléments pris en compte dans le calcul de la réduction Fillon, non-application d'une exonération de cotisations ou d'un régime d'assujettissement progressif, etc.).

Et un chiffrage ultérieur. L'Urssaf a 4 mois pour vous rembourser, mais il faudra, dès que possible après la 1e demande, lui communiquer le montant exact de votre demande de remboursement.

Même si vous ne pouvez pas encore chiffrer les cotisations trop payées, ne négligez pas votre 1e demande : elle suffit à interrompre la prescription de 3 ans si elle comporte des éléments assez précis !

CONGÉS PAYÉS - FERMETURE DE L'ENTREPRISE

Fermer l'entreprise pour la 5e semaine de congés...

La fermeture de l'entreprise en fin d'année a des conséquences sur la gestion des congés, mais aussi sur la paie, surtout si ce sont les derniers congés de l'année des salariés. Nos conseils pour penser à tout !

DÉCOMPTER LES JOURS DE FERMETURE

Avec des jours fériés ! Par définition, cette période compte au moins 1 jour férié par semaine, Noël ou le 1er janvier. Si vous fermez une semaine, il faudra donc décider soit de laisser aux salariés 1 jour de congé à prendre, soit de prolonger la fermeture d'une journée.

> **À savoir.** L'employeur peut fractionner la 5e semaine, c'est-à-dire la donner en plusieurs fois, sans procédure particulière. Vous n'êtes donc pas obligé de prolonger la fermeture d'1 jour, et cela ne crée pas de jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Vérifier les droits des salariés. Les salariés qui n'avaient pas leur droit à congés complet n'ont peut-être plus assez de jours pour couvrir la fermeture. Sachez que depuis le 01.07.2013, ils ne sont plus couverts par le « chômage partiel » ni par la rémunération mensuelle minimale. Soit ils seront en absence non rémunérée, soit ils peuvent prendre par anticipation des congés acquis depuis le 01.06.2014.

COMMENT PAYER LES CONGÉS ?

S'il ne s'agit pas du solde des congés. Les congés peuvent être payés au maintien de salaire, la comparaison avec le 1/10 de la rémunération sera faite plus tard. Puisqu'il n'y a pas d'activité, vous avez 2 possibilités pour l'horaire à retenir :

- soit l'horaire moyen de l'année de référence ;
- soit l'horaire de la période précédant la fermeture.

> **Conseil.** Le choix dépendra de l'activité de l'entreprise : si l'activité est régulière, vous pouvez prendre la période précédente ; en revanche, si l'horaire varie de façon importante selon différentes périodes de l'année, il sera plus équitable de retenir la moyenne annuelle.

S'il s'agit du solde des congés de l'année. Si les congés pris ont été payés au maintien, il faut alors faire la comparaison avec le 1/10 de la rémunération pour la totalité des congés qui ont été pris. S'il y a lieu, vous ferez la régularisation.

LE CALCUL DU 1/10

La rémunération de la période de référence : c'est la rémunération brute perçue du 01.06.2013 au 31.05.2014 ou depuis sa date d'entrée pour un salarié embauché après le 01.06.2013.

Si le droit à congé initial est supérieur aux 30 jours ouvrables légaux : il faut augmenter le montant obtenu pour en tenir compte, puisque le 1/10 correspond au droit à congés légal.

Exemple : pour un droit à congés conventionnel de 32 jours ouvrables et un 1/10 de rémunération de 2 900 €, l'indemnité des 32 jours de congés est de : 2 900 / 30 x 32 = 3 093,33 €.

Les éléments à prendre en compte. Ce sont ceux qui rémunèrent les périodes considérées comme du temps de travail effectif pour calculer la durée des congés. Il faut intégrer les primes et indemnités : si elles sont versées en contrepartie du travail, ne sont pas liées à un risque (ex. bonus), et sont calculées en fonction du temps de travail (ex. exclusion d'une prime non proratisée en cas d'absences ou congés).
Si toutes ces conditions sont respectées et que votre convention ne prévoit rien de plus favorable, vous pouvez vous reporter au tableau ci-dessous.

EXEMPLES DE PRISE EN COMPTE (INDEMNITÉ DE CONGÉS)	
Indemnisation AT/trajet	oui
Indemnisation maladie	non
Indemnité CP année précédente	oui
Prime de fin d'année	non
Primes de vacances	non
Prime ancienneté au prorata du temps de travail	oui
Primes de servitude	oui
Majorations heures sup., nuit etc.	oui
AN suspendus pendant les congés	oui
Indemnité fixe pour frais ou remboursements de frais réels	non
Indemnité de frais variable tous les mois	oui
Commissions sur CA du salarié	oui
Commission sur le résultat de l'entreprise	non

LA COMPARAISON

Calcul des indemnités déjà versées. Vous devez additionner les indemnités versées à chaque prise de congés depuis le 01.06.2014.

> **Conseil.** Vérifiez qu'il s'agit bien de congés de l'année, et non pas d'un solde de l'année précédente que le salarié aurait pris après le 31.05.2013. Et pensez aussi à rechercher d'éventuels congés pris par anticipation !

Si le détail ne figure pas sur le bulletin. Dans ce cas, il faut le recalculer : chaque mois où figurent des congés, divisez le salaire par le nombre de jours ouvrables du mois concerné et multipliez-le par le nombre de jours ouvrables de congés (ou remplacez les jours ouvrables par les jours ouvrés si les congés sont en jours ouvrés).

Exemple pour 21 jours de congés pris du 7 au 31.07.2014. Le mois compte 26 jours ouvrables et le salaire est de 3 900 €. L'indemnité de congés est de 3 900/26 x 21 =3 150 € et le salaire de 750 €.

Régularisation : vous ajoutez à ce total les derniers congés pris lors de la fermeture, calculés au maintien de salaire. Si ce total est inférieur au 1/10 de la rémunération que vous avez calculé, vous devez verser la différence à titre de complément. Sinon, vous versez seulement le maintien de salaire de la 5e semaine.

> **Conseil.** Indiquez distinctement la régularisation sur le bulletin de paie : dans le salaire brut, vous aurez donc 2 lignes de congés, une pour la 5e semaine et une pour la régularisation.

Vérification des droits à congés des salariés, et, s'il s'agit de la dernière prise des congés, comparaison entre le maintien de salaire et le 1/10 de la rémunération avec régularisation éventuelle : la fermeture pour la 5e semaine de congés ne s'improvise pas !

FRAIS PROFESSIONNELS - COTISATIONS | *Jurisprudence*

Frais liés aux nouvelles technologies : quel remboursement ?

De plus en plus de remboursements de frais concernent les nouvelles technologies de l'information : ne vous trompez pas dans les remboursements de frais.

LA SITUATION

Utilisation professionnelle d'outils personnels. Télétravail ou pas, il arrive de plus en plus souvent que le salarié utilise pour son travail ses propres « outils informatiques ». Il peut s'agir :

- de matériel (téléphone, ordinateur, modem, imprimante, etc.) ;
- d'abonnements, communications, connexions, etc.

Évaluation de l'utilisation. 2 possibilités :

- la proportion entre utilisation professionnelle et personnelle n'est pas déterminée exactement : le salarié évalue par déclaration son utilisation personnelle, qui ne peut être inférieure à 50 % ;
- le salarié peut justifier la proportion : les frais sont remboursés à hauteur de l'utilisation professionnelle, même supérieure à 50 %.

LE MODE DE REMBOURSEMENT

Uniquement en frais réels sur justificatifs ! Aucun forfait de remboursement de frais n'est possible pour les nouvelles technologies.

Sous peine de réintégration. La sanction est claire, si l'employeur alloue au salarié des remboursements de frais forfaitaires, ils seront réintégrés dans l'assiette des cotisations **(Cass. 2e civ. 28.05.2014 n° 13-18.212).**

Chaque type de frais a ses propres conditions d'exonération : et pour les nouvelles technologies, pas de forfait, seulement des frais réels sur justificatifs !

| Dossier

CONTRATS AIDES - CONTRAT DE GÉNÉRATION

Contrat de génération : le bon moment pour vous ?

Pas d'exonération directe, mais ce dispositif donne lieu à une aide à l'embauche dont le montant vient d'être augmenté. Les conditions étant variables selon l'effectif, peut-être est-ce le moment pour vous de voir si vous pouvez aussi en profiter !

LE PRINCIPE

Un binôme. Le dispositif consiste à lier l'embauche d'un jeune au maintien en poste ou à l'embauche d'un senior. Les conditions de mise en place de ce régime varient selon la taille de l'entreprise **(C. trav. art. L 5121-17 s.)**.

> **Attention !** La taille de l'entreprise s'apprécie au 31.12 de l'année précédente, tous établissements confondus et même, s'il y a lieu, au niveau du groupe.

Les conditions d'âge. Le jeune doit avoir entre 16 et 26 ans (30 ans s'il est handicapé) et le senior au moins 57 ans s'il est déjà dans l'entreprise ou 55 ans s'il est embauché ou s'il est handicapé.

> **À savoir.** L'âge s'apprécie au 1er jour du contrat du jeune pour les 2 salariés, en cas d'embauche d'un jeune et de maintien dans l'emploi d'un senior. Mais en cas d'embauche d'un jeune et d'un senior, l'âge du sénior s'apprécie en revanche lors de son embauche.

Les conditions de l'embauche. Les embauches doivent se faire en CDI, et pour le jeune, à temps plein ou à 80 % du temps plein au minimum.

MOINS DE 50 SALARIÉS

Droit à l'aide financière. Ces entreprises bénéficient de l'aide si elles respectent les conditions d'âge et d'embauche.

Sans autre obligation. Pas d'exigence en effet d'un accord intergénérationnel, ni avant ni après la ou les embauches.

DE 50 À 299 SALARIÉS

Droit à l'aide financière. L'aide financière est accordée si les conditions d'âge et d'embauche sont remplies pour les 2 membres du binôme.

Temporairement sans autre obligation... Jusqu'au 06.03.2014, ces entreprises devaient, pour obtenir l'aide financière, justifier qu'elles étaient couvertes soit par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche, soit par un plan d'action relatif au contrat de génération. Ce préalable au bénéfice de l'aide a été supprimé, mais pour autant, cette obligation perdure puisque si l'entreprise n'est pas couverte, elle devra verser une pénalité **(Loi 2014-288 du 05.03.2014 (formation professionnelle))**.

> **Conseil.** Les modalités et le montant de la pénalité ne sont pas encore fixés. Ils le seront par un décret qui doit sortir avant le 31.03.2015. Jusqu'à cette date, il est donc possible de bénéficier de l'aide sans avoir à verser de pénalité, même en cas d'absence d'accord ou de plan d'action.

PLUS DE 300 SALARIÉS

Pas d'aide financière. Ces entreprises n'ont droit à aucune aide financière lorsqu'elles concluent des contrats de génération.

Mais une obligation de négocier. Elles ont en outre l'obligation d'être couvertes par un accord collectif intergénérationnel ou un plan d'action. Ces éléments sont transmis à la Direccte, de même que chaque année, un document de suivi de leur mise en œuvre.

Sanctionnée par une pénalité. À défaut d'accord ou de plan, s'ils ne sont pas transmis ou s'ils ne sont pas conformes, et après mise en demeure, elles doivent verser une pénalité. Le taux de cette pénalité est fixé au cas par cas par la Direction régionale du travail en fonction des efforts de l'entreprise pour établir l'accord ou le plan d'action. Il s'applique alors au plus élevé de ces 2 montants :

- 10 % du montant de la réduction Fillon dont bénéficie l'entreprise pendant la période non couverte par un accord ou un plan d'action ;
- 1 % des rémunérations versées à l'ensemble des salariés pendant cette même période.

> **À savoir.** La pénalité est versée chaque mois à l'Urssaf, tant que dure la non-conformité.

L'AIDE FINANCIÈRE

Conditions. Il faut être à jour de ses cotisations, (déclarations et paiement) et de plus, il ne doit pas y avoir eu, dans les 6 mois avant l'embauche :

- ni de licenciement économique dans la même catégorie professionnelle ;
- ni de rupture de contrat sur le poste prévu pour l'embauche, sauf démission, licenciement pour faute grave, faute lourde ou inaptitude.

Le montant de l'aide. L'entreprise qui embauche dans le cadre du contrat de génération peut bénéficier depuis le 15.09.2014 d'une aide de **(C. trav. art. D 5121-42)** :

- embauche d'un jeune et maintien d'un senior : 2 000 x 2 = 4 000 €/an ;
- embauche d'un jeune et embauche d'un senior : 4 000 x 2 = 8 000 €/an.

À savoir. L'embauche du senior doit avoir lieu en même temps que celle du jeune ou dans les 6 mois qui précèdent.

Éventuellement proratisée. L'aide liée à chaque salarié est proratisée si le salarié est à temps partiel ou en cas de trimestre incomplet.

Versée chaque trimestre. Si les 2 salariés restent en poste, l'aide est versée pendant 3 ans. La 1e demande se fait à Pôle emploi dans les 3 mois du 1er jour du contrat du jeune. Ensuite, dans le mois qui suit chaque fin de trimestre, il faut fournir une actualisation pour percevoir l'aide.

Attention ! L'absence ou le retard d'actualisation fait perdre l'aide pour le trimestre entier ! En pratique, la demande d'aide se fait sur : http://www.contratgeneration.gouv.fr.

Un salarié malade ?

En cas d'absence de l'un des salariés du binôme sans maintien de rémunération au moins 30 jours continus au cours d'un trimestre, l'aide n'est pas versée pour ce salarié, et ce pour tout le trimestre. L'aide relative à l'autre salarié reste en revanche versée normalement.

LES INTERRUPTIONS DE L'AIDE

Contrats du binôme. L'aide est interrompue en totalité en cas de rupture du contrat de l'un des membres du binôme :

- rupture du contrat du jeune ;
- rupture du contrat du senior dans les 6 mois de l'embauche du jeune quel qu'en soit le motif, ou après 6 mois, pour rupture conventionnelle ou licenciement autre que pour faute grave, faute lourde ou inaptitude.

À savoir. En cas de départ en retraite, décès, licenciement pour faute grave, faute lourde ou inaptitude du senior, l'aide est maintenue pour le trimestre s'il est remplacé dans les 3 mois par un autre senior.

Autre senior de l'entreprise. Si l'employeur licencie un autre senior présent dans l'entreprise, il perd l'aide du trimestre du départ, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour faute grave, faute lourde ou pour inaptitude.

Pas de remboursement !

L'aide est interrompue, mais sauf cas de fausse déclaration, l'employeur n'a pas à rembourser les aides déjà perçues ! **(Circ. DGEFP/DGT 2013-07 du 15.05.2013)**

LE CONTRAT DE GÉNÉRATION ET LA PAIE

Pas d'exonération. Le bénéfice du contrat de génération réside dans l'aide financière versée 3 ans, mais il ne donne droit à aucune exonération de cotisations.

Mais des cumuls possibles. Il peut se cumuler avec des exonérations de cotisations puisqu'il n'en comporte pas lui-même, et notamment avec la réduction Fillon. Il peut également se cumuler avec le contrat de professionnalisation.

Attention ! Pas de cumul en revanche avec une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi.

Et un statut de droit commun. Les salariés du binôme ne sont soumis à aucun régime particulier de rémunération (sous réserve éventuellement du salaire applicable aux jeunes de moins de 18 ans). Ils sont pris en compte normalement dans l'effectif de l'entreprise.

Contrat de génération et transmission d'entreprise

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le contrat de génération peut associer l'embauche d'un jeune de moins de 30 ans (au lieu de 26 ans) au chef d'entreprise âgé de 57 ans qui souhaite transmettre son entreprise. L'aide est dans ce cas de 2 000 € au titre du jeune et 2 000 € au titre du chef d'entreprise. Elle est maintenue pendant 3 ans si le binôme reste dans l'entreprise. Elle est en revanche interrompue en totalité en cas de départ du jeune avant la fin des 3 ans, ou en cas de départ du chef d'entreprise pendant les 6 mois qui suivent l'embauche du jeune.

Un régime très favorable pour les moins de 50 salariés, avec une aide financière doublée en cas d'embauche d'un jeune et d'un senior. Jusqu'à 299 salariés, cette aide nécessite une négociation, mais pour les 300 et plus en revanche, c'est une obligation de négocier, sans aucune contrepartie financière !

SALAIRE - PRIMES

Prime de fin d'année ou de 13e mois : que devez-vous payer ?

Ces primes n'existent que si votre convention, un accord collectif, un usage ou un engagement de votre part le prévoit. Nos conseils pour vérifier leurs conditions de versement et de calcul.

L'EXISTENCE DE LA PRIME

Conventionnelle mais obligatoire. La loi ne prévoit rien. Mais si elle est prévue dans votre convention, accord collectif ou usage, elle est due.

Et interprétée restrictivement ! Les conditions prévues pour la prime sont appliquées strictement : vous ne pouvez pas lui appliquer par analogie un point conventionnel prévu pour une autre prime.

SALAIRE REPARTI SUR 13 MOIS

Si la rémunération annuelle est versée sur 13 mois : il ne s'agit pas d'une prime mais d'une modalité de versement de la rémunération. Pour le savoir, reportez-vous à votre convention mais aussi au contrat de travail des salariés.

Il faut payer au prorata de la présence : dans ce cas en effet, le salarié entré en cours d'année aura droit au 13e mois au prorata de sa date d'entrée.

L'ANCIENNETÉ

La prime peut être réservée aux salariés ayant une ancienneté minimale. Pensez à vérifier ce point pour les salariés les moins anciens, en tenant compte des règles de calcul instaurées par votre convention pour le calcul de l'ancienneté.

Conseil. N'oubliez pas les CDD ! S'ils ont l'ancienneté nécessaire, ils ont aussi droit à la prime. En cas de CDD successifs, regardez aussi si votre convention n'exige pas une ancienneté continue : dans ce cas, une interruption pourra remettre en cause l'ancienneté.

LA PRÉSENCE AU 31 DÉCEMBRE

Une condition licite sous réserve de la loi. Avant de ne pas verser la prime il faut vérifier que l'absence concernée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif par la loi ou la jurisprudence. Est ainsi considéré comme présent au 31.12 le salarié :

- en congés payés ;
- en congé pour évènement familial **(Cass. soc. 10.12.1997 n° 94-44.887)** ;
- en AT ;
- en préavis, même s'il en a été dispensé.

Et de la convention collective : pour les autres absences, vérifiez aussi ce point dans votre CC.

TENIR COMPTE DES ABSENCES ?

Oui, si la convention ne prévoit rien. L'objet de la prime de fin d'année est en principe de rémunérer le travail et son calcul lui est lié (il s'agit rarement d'un montant forfaitaire). Sauf cas contraire, vous pouvez réduire la prime au prorata des absences.

À savoir. Dans ce cas, toutes les absences peuvent donner lieu à réduction, même la maternité ou l'AT. **(Cass. soc. 17.10.2007 n° 06-40.311).**

Non, si l'absence en cause est intégrée dans le calcul. La convention qui instaure la prime peut prévoir clairement que certaines absences ne la réduisent pas : dans ce cas, pas de déduction possible.

Ou si l'absence est assimilée à du temps de travail effectif. Là encore vous devez regarder votre convention pour chaque absence : si elle parle « d'assimilation pour les droits que le salarié tient de son ancienneté », ce n'est pas une assimilation à du travail pour le calcul de la prime, et vous pouvez la réduire **(Cass. soc. 12.12.1990 n° 87-43.110)**. Mais si elle prévoit une assimilation sans autre précision, vous ne pouvez pas réduire la prime.

Conseil. Pensez à regarder l'article sur la prime mais aussi celui sur l'absence que vous étudiez !

Pensez à toujours vous reporter aux conditions de versement de la prime : présence du salarié, ancienneté, régime des absences, etc. Si votre paie est externalisée, communiquez à l'avance tous les éléments nécessaires au calcul à votre gestionnaire de paie.

ACTIVITÉ RÉDUITE - PROCÉDURE

Vous devez dématérialiser vos demandes !

Pas de changement direct au niveau de la paie, mais au 01.10.2014 les demandes d'autorisation et d'indemnisation doivent être dématérialisées : mode d'emploi de cette nouvelle procédure **(Décret 2014-740 du 30.06.2014).**

L'AUTORISATION

Une adhésion auprès de l'ASP (Agence de service et de paiement). Elle se fait directement sur http://activitepartielle.emploi.gouv.fr. Il faut y indiquer tous les éléments d'identification de l'entreprise, mais aussi la personne qui sera en charge du dossier d'activité réduite, avec son adresse e-mail.

À savoir. Vous allez obtenir un 1er récépissé électronique de dépôt, qui vous ouvre l'accès au dépôt de votre demande. N'oubliez pas qu'ensuite, toutes les formalités liées à l'activité réduite se feront sur ce même site.

La demande d'autorisation : elle doit comporter le motif, la période prévue, le nombre de salariés concernés et le cas échéant l'avis du CE ou des délégués du personnel. Vous indiquez aussi désormais les coordonnées bancaires de l'entreprise.

Conseil. Là encore, vous aurez un récépissé électronique. Important, c'est celui-ci qui vous précise le délai au terme duquel l'absence de réponse de l'organisme vaut acceptation implicite de votre demande.

LE PAIEMENT

La demande d'indemnisation. Comme auparavant, elle est faite à chaque fin de mois, mais désormais sur le site de l'ASP. Elle comporte l'état nominatif des salariés et leur nombre d'heures chômées.

Le paiement : il est effectué directement sur le compte bancaire dont vous avez fourni les coordonnées.

À savoir. Les allocations restent payées directement aux salariés en cas de procédure judiciaire ou pour les salariés à domicile pluriemployeurs.

SÉCURITÉ DES INFORMATIONS

Les récépissés de dépôt sont établis par l'ASP de façon à permettre leur conservation et leur intégrité sur la durée. Ils sont également transmis de façon sécurisée.

CONFIDENTIALITÉ

Quel rôle pour l'ASP ? L'agence met en œuvre un traitement automatisé des informations figurant dans les demandes faites par les entreprises. À ce titre, elle effectue :

- la gestion, le contrôle et le suivi des demandes des employeurs ;
- le paiement des allocations ;
- l'établissement de statistiques.

À savoir. Les données utilisées pour établir les statistiques sont anonymisées : en aucun cas les coordonnées de l'entreprise ou des salariés n'apparaîtront !

Quelles garanties ? Les données à caractère personnel sont en principe conservées 5 ans au maximum. Toutefois, s'il y a un contentieux sur une demande d'indemnisation, elles peuvent l'être jusqu'au règlement définitif du litige.
En tout état de cause, l'ASP a l'obligation de réaliser l'enregistrement, l'utilisation, la conservation et la transmission des données selon des modalités propres à garantir leur confidentialité **(C. trav. art. R 5122-24 nouveau).**

Les salariés peuvent-ils refuser ? Non, ils ne peuvent pas s'opposer au traitement automatisé des données qui les concernent. Mais en cas de question de leur part, vous pouvez leur indiquer qu'ils ont un droit d'accès direct à leurs données et peuvent demander leur rectification s'ils l'estiment nécessaire.

La dématérialisation gagne du terrain dans tous les domaines : il vous faut adhérer directement au site de l'ASP pour faire non seulement votre demande d'autorisation d'activité réduite, mais aussi ensuite vos demandes d'indemnisation chaque mois.

CONGÉS DIVERS - CONGÉS FAMILIAUX | *Dossier*

Le don de congés dans mon entreprise ?

Depuis le 11.05.2014, les salariés peuvent donner une partie de leurs congés à un collègue dont l'enfant est gravement malade. Votre rôle et nos conseils pour gérer cette situation, pas encore tout à fait entrée dans les habitudes !

LE DON DE CONGÉS ENCADRÉ

Par une loi. Les conditions du don de congés à un salarié dont l'enfant de moins de 20 ans est gravement malade et requiert la présence sont désormais prévues par la loi. Le parent pourra s'absenter pour rester auprès de son enfant sans perte de rémunération **(C. trav. art. L 1225-65-1)**.

> **À savoir.** Cette possibilité ne remet pas en cause les différents congés pour enfant malade déjà prévus par la loi ou une convention collective, mais elle permet d'éviter l'éventuelle perte de rémunération correspondante.

Ou un accord d'entreprise ? Vous avez peut-être déjà un accord d'entreprise prévoyant le don de congés : dans ce cas, s'il est plus favorable que le nouveau régime légal, il doit continuer à s'appliquer.

> **Conseil.** Par exemple, si cet accord prévoit un abondement de l'employeur aux jours donnés par les salariés, vous devez bien sur continuer à le faire, même si la loi ne prévoit rien à ce sujet.

LE SALARIÉ DONNEUR…

Ce qu'il peut donner. Il s'agit de ses RTT et de ses jours de récupération. Les congés payés peuvent aussi être donnés mais seulement pour leur fraction supérieure à 4 semaines (donc la 5e semaine, les jours d'ancienneté ou d'autres jours conventionnels). Dans le silence de la loi, ne sont pas concernés par le don les repos de remplacement ou la contrepartie en repos pour heures supplémentaires.

> **À savoir.** La loi parle de jours non pris : les jours donnés doivent donc être acquis, ils ne peuvent être donnés de façon anticipée.

Comment ? Le don de congé est anonyme, gratuit et concerne un salarié désigné. Il se fait donc auprès de l'employeur. Le salarié qui a donné ses congés verra ensuite son solde de congés réduit des jours donnés. Pour le reste, ne seront modifiés ni sa rémunération annuelle, ni ses droits calculés sur son temps de travail effectif.

LE STATUT DU BÉNÉFICIAIRE

Le maintien de son salaire. Sous réserve d'avoir fourni un certificat médical, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération au cours de la période d'absence couverte par le don **(C. trav. art. L 1225-65-2)**.

> **Notre avis.** Ce maintien de salaire semble devoir être calculé de la même façon que celui des congés payés (heures supplémentaires et primes habituelles, etc.).

Et la conservation de ses droits. Quelle que soit la durée de l'absence couverte par le don, elle est assimilée à du temps de travail effectif pour tous les droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve aussi tous les avantages acquis avant son absence.

Mais pas de droit à congés payés ! L'indemnisation de l'absence ne lui donne pas le caractère de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Cette période ne crée pas de droit à congés pour lui.

QUEL RÔLE POUR L'EMPLOYEUR ?

Une autorisation obligatoire. C'est à vous d'autoriser ou non le don de congés. Les causes de refus ne sont pas prévues, et seules de réelles difficultés d'organisation du travail nous semblent pouvoir le justifier.

> **Conseil.** Matériellement, rien n'est précisé sur l'organisation du don : est-ce au salarié de solliciter ses collègues ? À l'employeur d'organiser la « collecte » de jours ? En pratique, le choix se fera en fonction de la taille et des particularités de l'entreprise, des relations entre les salariés, etc.

Le paiement du bénéficiaire. Vous devez verser au salarié absent son salaire habituel pour la période qui est couverte par le don. En parallèle, il faut aussi gérer les congés donnés, et les enlever du solde des jours à prendre des salariés qui ont donné des congés, y compris sur le bulletin de paie.

Un coût supplémentaire ? Le don est prévu en jours de congés et non en rémunération : en pratique l'absence indemnisée pourra vous coûter plus cher si le salarié donneur est moins

payé que le bénéficiaire, et au contraire moins cher dans le cas inverse.
En revanche, les jours donnés auraient en tout état de cause été créateurs de droit à congés payés, alors que l'absence du salarié bénéficiaire n'en crée pas pour lui. Cette différence est donc, elle, toujours au bénéfice de l'entreprise.

Conseil. Rien ne vous permet de calculer au taux du salarié donneur la rémunération des jours donnés et de la convertir ensuite en nombre de jours au taux du salarié bénéficiaire. Il est impossible de déterminer ainsi la durée de l'absence rémunérée correspondant au don de congés.

UNE ILLUSTRATION CHIFFRÉE

SALAIRES MENSUELS	JOURS DONNÉS	ÉVALUATION SANS DON	COÛT DES JOURS DONNÉS	
		Salaire	Salaire	Économie congés payés
Salarié A : 2 400/mois	4	(2 400/26 j x 4 j) = 369,23		
Salarié B : 1 850/mois	2	(1 850/26 j x 2 j) = 142,31		
Salarié C : 4 500/mois	2	(4 500/26 j x 2 j) = 346,15		
Salarié D : 2 000/mois	2	(2 000/26 j x 2 j) = 153,85		
Bénéficiaire : 2 500/mois	10		(2 500/26 j x 10 j) = 961,54	(2,5/26 x 10) = 0,96 j soit (2 500/26 x - 0,96) = - 92,30
TOTAL		**1 011,54 €**	**869,24 €**	

Le don de congés impacte votre entreprise : vous devez autoriser le congé, rémunérer le salarié absent et gérer les congés du donneur. Quant au coût global de la mesure, il dépendra des salariés concernés : n'hésitez pas à l'évaluer pour l'anticiper !

| *Jurisprudence*

COTISATIONS - VERSEMENT DE TRANSPORT

Assujettissement progressif au transport : et si l'effectif baisse ?

Pendant votre période transitoire de versement-transport, l'effectif est passé en dessous du seuil d'assujettissement, puis remonté : attention, pas de prolongation du régime !

UNE PÉRIODE TRANSITOIRE

L'entreprise assujettie pour la 1e fois au versement-transport est dispensée de versement 3 ans. Les taux sont ensuite appelés à 25 % la 4e année, 50 % la 5e puis 75 % la 6e année.

EFFETS D'UNE BAISSE D'EFFECTIF

Si l'effectif ne dépasse plus 9 salariés, l'entreprise n'est plus assujettie dès le 1er janvier suivant. Mais la période transitoire n'est pas interrompue : si l'effectif remonte ensuite et que l'entreprise est à nouveau assujettie, le versement sera dû en fonction du rang de l'année en cours, décomptée à partir du 1er assujettissement (Cass. 2e civ. 13.02.2014 n° 12-28.931).

Exemple : 1er assujettissement au 01.01.2010. Le versement est nul pour 2010, 2011 et 2012 ; il est appelé à 25 % en 2013. L'effectif évalué au 31.12.2013 ne dépasse pas 9 : le versement n'est pas dû pour 2014. Si l'entreprise est à nouveau assujettie à compter du 01.01.2015, le versement sera appelé à 75 % et non pas à 50 %. L'entreprise ne bénéficie donc du régime transitoire que 5 ans et non 6 ans.

Conseil. Cette solution sera a priori la même pour tous les cas de lissage de seuils dont la suspension n'est pas prévue expressément dans le texte.

La durée du régime transitoire continue à courir même lorsque votre effectif baisse à nouveau : mieux vaut le savoir pour éviter un redressement !

| Question pratique

COTISATIONS - RETRAITE ET PRÉVOYANCE

Réintégrations annuelles : le mode d'emploi pour décembre

Certaines cotisations de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire doivent être réintégrées dans les assiettes sociale et fiscale. Les règles étant différentes et assez complexes, voici une méthode pour calculer vos réintégrations annuelles pour 2014.

LES PRINCIPES

Si elles dépassent un certain seuil, une partie des cotisations de retraite supplémentaire et prévoyance complémentaire ont un régime particulier :

- pour les cotisations sociales, sauf CSG/CRDS : elles sont réintégrées à l'assiette **(CSS art. L 242-1)** ;
- en fiscal **(CGI art. 83)** : la part salariale n'est plus déductible, la part patronale est imposée.

À savoir. Pas de réintégration dans l'assiette CSG/CRDS : les cotisations patronales de prévoyance complémentaire et retraite supplémentaire y sont déjà soumises comme rémunération et la cotisation qui finance le maintien de salaire en est exonérée (ainsi que de forfait social). La réintégration ne concerne pas non plus les assiettes prévoyance complémentaire et retraite supplémentaire.

CONDITIONS DU RÉGIME DE DÉDUCTIBILITÉ

Ces règles sont subordonnées à de nombreuses conditions tenant aux régimes eux-mêmes et à leur mise en place (régime collectif, etc.). Ces règles ne sont pas étudiées ici.

RETRAITEMENT SOCIAL

Cotisations concernées. Ce sont la retraite supplémentaire et la prévoyance complémentaire, à l'exception de la cotisation qui sert à financer le maintien de salaire obligatoire, légal ou conventionnel **(Circ. Acoss n° 2007-30 du 08.02.2007)**.

Conseil. Obtenez de votre caisse la répartition de vos cotisations risque par risque, et détaillez-la sur le bulletin pour enlever la cotisation « garantie maladie », ou transmettez-la à votre gestionnaire de paie. Vous devez en plus pouvoir justifier de cette répartition et de l'information faite aux salariés en cas de contrôle !

Seulement part patronale. La part salariale ne donne pas lieu à réintégration sociale. Vous ne devez retenir que la part patronale des cotisations.

Calcul du seuil. Les cotisations ne sont réintégrées que pour la fraction qui dépasse un certain seuil, différent pour la retraite et la prévoyance :

- retraite : le maximum entre 5 % du PASS et 5 % de la rémunération annuelle limitée à 5 PASS ;
- prévoyance : (6 % x PASS) + (1,5 % x brut annuel) dans la limite de 12 % du PASS (4 505,76 €).

À savoir. Le plafond pris en compte est le plafond annuel, adapté au salarié concerné de la même façon que pour la paie : proratisation pour les temps partiel, employeurs multiples, année incomplète, etc.

Conseil. Vérifiez les options facultatives ! Elles ne remettent pas en cause la déductibilité des autres cotisations, mais les cotisations patronales qui les financent sont considérées comme une rémunération. Il faut donc les déduire du brut annuel du salarié retenu dans le calcul.

Incidence sur le forfait social. Les cotisations patronales non soumises à cotisations le sont au forfait social, réglé chaque mois. Si on en réintègre une fraction dans l'assiette des cotisations, il faut parallèlement la déduire de l'assiette du forfait social pour régulariser le forfait déjà payé.

Conseil. Vous devez faire séparément les calculs de prévoyance et de retraite et ensuite ajouter les 2.

RETRAITEMENT FISCAL

Cas de la mutuelle. La garantie « frais de santé » a un régime spécifique : la part salariale de la cotisation est déductible de l'impôt sur le revenu mais la part patronale de la cotisation doit être réintégrée dans le brut fiscal du salarié.

Conseil. La réintégration fiscale de la part patronale se fait en principe mois par mois sur le bulletin. Dans le cas inverse, vous devez régulariser la réintégration pour toute l'année sur le bulletin de décembre.

Cotisations concernées. Ce sont la retraite supplémentaire et la prévoyance complémentaire, y compris la part finançant le maintien de salaire (contrairement au social).

Part patronale et salariale. Vous devez ici prendre la part patronale mais aussi la part salariale des cotisations, sauf pour la mutuelle : vous ne retenez que la part salariale puisque la part patronale est déjà réintégrée au brut fiscal.

Calcul du seuil. Les cotisations n'ont à être réintégrées que pour la fraction qui dépasse :

- pour la retraite : 8 % de la rémunération annuelle limitée à 8 PASS (24 031 €) ;

- pour la prévoyance : (5 % x PASS) + (2 % x brut annuel), et au plus 2 % de 8 PASS (6 008 €).

  À savoir. La rémunération annuelle est le brut auquel vous ajoutez la part patronale de la mutuelle. À notre connaissance, le PASS n'a pas à être proratisé.

RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE ET PERCO

Les versements au PERCO (employeur et salarié) sont déduits de la limite maximale de rémunération annuelle (social et fiscal).

Exemple et modèle de bulletin (les notes renvoient au bulletin) : année entière, non-cadre à temps plein payé 2 500 €/mois. Les cotisations (en €) sont : invalidité décès (12,50 part salariale et 87,5 patronale), maintien de salaire (25 part salariale et 62,50 patronale), mutuelle (30 part salariale et 140 patronale). En cas de retraite supplémentaire, les 2 calculs se font séparément les résultats étant ensuite ajoutés.

Retraitement social

Cotisations : (87,50 + 140) x 12 = 2 730 €.
Plafond : (6 % x 37 548) + (1,5 % x 2 500 x 12) = 2 702,88 €.
Limite maximale : 12 % x 37 548 = 4 505,76 €.
Réintégration assiette sociale(1) (sauf prévoyance complémentaire(2)) : 2 730 - 2 702,88 = 27,12 €.
Assiette CSG/CRDS(3) : pas de réintégration, donc : 2 500 x 98,25 % + 87,50 + 140 (prévoyance patronale).
Assiette forfait social(4) : - 27,12 € (à régulariser).

Retraitement fiscal

Cotisations : (12,50 + 25 + 30 + 87,50 + 62,50) x 12 = 2 610 € (dont 1 800 part patronale soit 68,97 %).
Plafond : (5 % x 37 548) + 2 % x (2 500 + 140) x 12) = 2 511 € (sachant que 2 500 + 140 = brut fiscal(5)).
Limite maximale : 2 % x (37 548 x 8) = 6 008 €.
Réintégration : 2 610 - 2 511 = 99 dont 68,97 % soit 68,28 € part patronale(6) et 30,72 € salariale(7).

Désignation	Nombre ou base	Taux ou %	Montant à ajouter	Montant à déduire	Charges patronales	
					%	montant
Salaire mensuel 35 h	151,67		2500			
RÉMUNÉRATION BRUTE			**2500**			
Brut fiscal (brut + mutuelle patronale)(5)	*2640,00*					
Brut Sécurité sociale (brut + excédent social)(1)	*2527,12*					
Ass. Maladie-solid. autonomie sur brut(1)	2527,12	0,75		18,95	13,10	331,05
Ass. vieillesse(1)	2527,12	6,80		171,84	8,45	213,54
Ass. vieillesse sur brut(1)	2527,12	0,25		6,32	1,75	44,22
Alloc. familiales(1)	2527,12				5,25	132,67
Accid. travail (hypot.)(1)	2527,12				2,00	50,54
Ass. chômage + fngs(1)	2527,12	2,40		60,65	4,30	108,67
Taxe transport (hypot.)(1)	2527,12				2,60	65,71
Fnal (hypot.)(1)	2527,12				0,50	12,64
Retraite compl. et AGFF T1(1)	2527,12	3,85		97,29	5,78	146,07
Assurance décès invalidité(2)	*2500,00*	0,50		12,50	3,50	87,50
Garantie maintien de salaire(2)	*2500,00*	1,00		25,00	2,50	62,50
Mutuelle				30,00		140,00
CSG déductible(3)	2683,75	5,10		136,87		
Forfait social (hypo effectif > = 10)	227,50				8,00	18,20
Régularisation annuelle forfait social(4)	-27,12				8,00	-2,17
COTIS. SAL. DÉDUCTIBLES				**559,42**		
CSG CRDS(3)	2683,75	2,90		77,83		
COTIS. SAL. NON DÉDUCTIBLES				**77,83**		
COTISATIONS PATRONALES						**1411,14**
Part salariale non déductible(7)			30,72			
Complément de salaire imposable(6)			68,28			
NET FISCAL		**2179,58**				
Régul. part salariale non déductible(7)				30,72		
Régul. complément de salaire imposable(6)				68,28		
NET À PAYER		**1862,75**				

Calculs distincts pour la retraite et la prévoyance, le fiscal et le social, et une attention toute particulière à la mutuelle : il faut suivre une méthode précise pour calculer vos réintégrations sociales et fiscales au plus juste !

RUPTURE DU CONTRAT - PÉRIODE D'ESSAI

Période d'essai : n'oubliez pas le préavis !

Un préavis de rupture obligatoire. Même pour une rupture de période d'essai, vous devez respecter un préavis qui dépend de la durée depuis laquelle le salarié est présent dans votre entreprise **(C. trav. art. L 1221-25)** :

- moins de 8 jours = 24 heures ;
- entre 8 jours et un mois = 48 heures ;
- après 1 mois = 2 semaines ;
- après 3 mois = 1 mois.

À savoir. Ne sont pas concernés les CDD d'une durée inférieure à 7 semaines.

Sans prolonger la période d'essai prévue. Attention ! Ce délai de préavis ne doit pas avoir pour effet un dépassement de la date de fin de période d'essai prévue, renouvellement compris.

Conseil. Vous devez vous y prendre à l'avance et gérer très strictement ce point, en combinant la date de fin de période d'essai prévue et la durée de période d'essai déjà effectuée par le salarié.

EXEMPLE DE CALENDRIER DE BORD :

Essai 2 mois renouvelable : 01.09.2014	+ 2 mois = → 31.10.2014		+ 2 mois = → 31.12.2014	
Préavis	Au 08.09 < 8 j : 24 h	Au 29.09 < 1 mois : 48 h	Au 29.11 < 3 mois : 15 j	Au 30.11 > 3 mois : 1 mois

Au risque de verser une indemnité compensatrice ! Si vous ne prévoyez pas suffisamment à l'avance la rupture de la période d'essai, le délai de période d'essai restant à courir ne suffira pas à couvrir la durée du préavis. Dans ce cas, vous devrez verser au salarié une indemnité compensatrice pour la période de préavis non respectée (**C. trav. art. L 1221-25, modifié par ordonnance n° 2014-699 du 26.06.2014**).

À savoir. En cas de faute grave du salarié, cette indemnité n'est pas due.

Montant de l'indemnité. Elle est égale au montant du salaire et de tous les avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à la fin du préavis. Vous devez ajouter à ce salaire l'indemnité compensatrice de congés payés correspondante, soit 1/10.

Qui constitue un salaire. Cette indemnité est soumise à cotisations, CSG et CRDS comme un salaire. Elle est également imposable à l'impôt sur le revenu.

Exemple : période d'essai d'1 mois renouvelable, débutée le 01.09.2014 et renouvelée à compter du 01.10.2014. Si vous voulez rompre l'essai, le salarié aura forcément entre 1 et 3 mois de présence, et donc droit à 2 semaines de préavis. Pour respecter ce délai, il faut le prévenir au plus tard le 17.10.2014. Si vous le faites par exemple le 24, le préavis de 2 semaines vous amène au 07.11.2014, soit au-delà de la fin de la période d'essai prévue (2 mois renouvellement compris). Vous devrez alors payer l'indemnité pour la période du 01.11.2014 au 07.11.2014, soit 1 semaine.

Gardez bien sûr en tête la fin de la période d'essai, mais calculez aussi la durée de présence du salarié au fur et à mesure, au risque de lui payer son préavis !

Aucune partie de la présente lettre ne peut être reproduite sous quelque forme ou de quelque façon que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur. La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne sauraient toutefois engager sa responsabilité.

Directeur de la publication
Renaud Lefebvre

Rédactrice en chef
Fabienne Mille

Responsable de la rédaction
Gérard Glorieux

Collaborations à ce numéro :
Cabinet Pro social
(Conseil et Audit Paie,
Marseille)

EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

ÉDITIONS FRANCIS LEFEBVRE
42, rue de Villiers
92532 Levallois cedex
http://www.efl.fr

SARL au capital de 241 608 €
Principal associé : Éditions Lefebvre-Sarrut
Gérant : Renaud Lefebvre

N° commission paritaire : en cours
Dépôt légal : à parution
N° ISSN : en cours

Imprimeur :
Losfeld Communication France SARL
18 rue du Parc – BP 40128
59564 La Madeleine Cedex
RSC Lille 422 296 061 00027

Service clients :
Tél. : 01 41 05 22 22
Fax. : 01 41 05 22 30
serviceclients@efl.fr

Abonnement annuel : 162 € TTC
DOM-TOM et étranger, nous consulter
Périodicité : mensuelle

POUR ÉLARGIR VOS RECHERCHES

Votre lettre de conseils en ligne
alertesetconseils-paie.fr

POUR METTRE EN PRATIQUE

Vos modèles, simulateurs, tableaux et outils
alertesetconseils-paie.fr/annexes